



HAL
open science

Debout-payé? Le travail invisible des agents de sécurité privée

Sylvie Monchatre

► **To cite this version:**

Sylvie Monchatre. Debout-payé? Le travail invisible des agents de sécurité privée. Le Droit ouvrier, 2024, 908. hal-04719588

HAL Id: hal-04719588

<https://hal.univ-lyon2.fr/hal-04719588v1>

Submitted on 3 Oct 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Debout-payé ? Le travail invisible des agents de sécurité privée

Sylvie Monchatre (Université Lumière Lyon2, IETL, Centre Max Weber)

La sécurité privée recrute, encore et toujours. La montée en puissance des politiques sécuritaires au sein des pays occidentaux, dans un contexte « post-11-septembre » actualisé par une menace terroriste plus ou moins persistante, lui ont fait connaître d'insolents taux de croissance. Or ce secteur souffre de cuisantes difficultés de recrutement. La perspective des Jeux Olympiques de 2024 fait d'ailleurs craindre aux pouvoirs publics un « risque capacitaire », au point que les demandeurs d'emploi sont sollicités à coups de primes incitatives et de formations allégées, entièrement financées. Les besoins sont tels que, pour certains observateurs, la sécurité privée risque d'être réduite à une question de pénurie de main-d'œuvre, comme si l'enjeu était uniquement d'assurer une « présence visuelle » dans des lieux à protéger¹. De fait, la mise en lumière de ce secteur en clair-obscur dans le cadre d'une communication de crise maintient le voile sur le contenu d'une activité d'autant plus mal payée qu'elle peine à être considérée comme du travail.

La question de savoir quel travail recouvre la sécurité privée n'a en réalité jamais cessé de se poser... en creux. L'histoire montre que, jusqu'aux années 1980, les employés de ce secteur, alors qualifiés de « vigiles », n'étaient pas considérés comme des travailleurs fournissant un véritable travail productif comme les ouvriers. Parce qu'ils étaient uniquement censés faire acte de présence, ils étaient soumis à un « régime des équivalences horaires », de sorte que 54 heures de présence ne valaient que 40h de travail rémunéré (Ocqueteau, 2011). Ces travailleurs sans travail digne de ce nom ont en réalité, par le passé, surtout occupé ses marges. Jusqu'au cours des années 1970, ils relevaient de milices patronales ou gouvernementales aux mains de fortes têtes au passé peu recommandable qui, naviguant en eaux troubles, n'ont pas manqué de défrayer la chronique. Un ensemble de régulations visant à moraliser ce secteur a vu le jour à partir des années 1980. La loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 peut ainsi être considérée comme l'acte de naissance de la profession. Elle lui attribue la mission d'assurer la protection des biens et des personnes à leur contact² et définit les conditions requises pour l'exercer. Pour autant, le contenu du travail des agents de sécurité privée demeure faiblement défini.

Un travail uniquement saisi par sa quantité ?

La normalisation de ce secteur repose sur un dispositif législatif qui n'a cessé de s'étoffer pour le soumettre à des règles de moralité et de professionnalisme. Si l'accès à la profession requiert, depuis 1983, un contrôle préalable du casier judiciaire, une condition d'aptitude professionnelle a été ajoutée en 2003. La carte professionnelle, renouvelable tous les 5 ans et attestant de 175h de formation, est obligatoire depuis 2009. Elle est désormais délivrée par le

¹ Voir Le Monde, 30/11/2023, Iris Desrœux, « Paris 2024 : Cherche agents de sécurité privée désespérément pour les Jeux Olympiques ».

² Elle dissocie en cela la sécurité privée de la protection des personnes (gardes du corps).

CNAPS (Conseil National des Activités Privées de sécurité), créé en 2011 et placé sous l'autorité du ministère de l'intérieur, avec pour mission l'exercice d'une police administrative assortie de pouvoir disciplinaire. La montée en puissance de l'encadrement étatique de cette profession tient au rapprochement de fait entre sécurité privée et publique dans un contexte de renforcement du recours au plan Vigipirate et d'extension de ses missions comme le prévoit la loi de sécurité globale n° 2021-646 du 25 mai 2021. Si la surveillance et le gardiennage de locaux professionnels relèvent de la sécurité privée, la frontière avec la sécurité publique tend à être plus ténue dans les centres commerciaux, les stades ou zones aéroportuaires³.

Ce flou sur l'activité se retrouve dans la convention collective nationale (CCN) des entreprises de surveillance et de sécurité, qui a vu le jour en 1985. La grille de classification qui lui est adossée dresse le portrait d'une branche définie par ses activités économiques plus que par les métiers qui la composent. Elle repose en effet sur des « métiers repères » qui désignent tout à la fois des prestations offertes (« surveillance », « télésurveillance », « prévention de l'incendie ») et des clientèles spécifiques (distribution, aéroportuaire). Chacun d'entre eux différencie très faiblement les niveaux hiérarchiques⁴ mais distingue, là encore, différents types de prestations de surveillance facturables à la clientèle⁵. La filière « distribution » ne distingue ainsi que trois postes assortis de deux coefficients, K130 (« prévention des vols », « vidéo ») et K140 (« arrière caisse »). Les classifications constituent un sujet sensible et d'autant plus clivant que la sécurité privée, en tant qu'activité sous-traitée, s'exerce dans une relation triangulaire (Sarfati et Schütz 2022). Le risque d'écarts entre la prestation, prévue et facturée sur la base d'un cahier des charges, et la prestation réellement effectuée y est particulièrement important. De plus, les contraintes de planification des services peuvent induire une mobilité entre différents postes ou clientèles et générer une polyvalence brouillant la reconnaissance de la qualification⁶. La dernière négociation, lancée en 2020, visant la refonte des « métiers repères » s'est ainsi avérée infructueuse. Aucun syndicat de salariés n'a accepté de signer la nouvelle grille de classification, notamment au nom du risque d'instauration d'une poly-compétence non rémunérée.

De fait, les régulations à l'œuvre au sein du secteur portent davantage sur les quantités de travail que sur ses qualités. La convention collective déroge aux dispositions légales et autorise la réalisation de journées de 12 heures d'affilée et un travail 7 jours sur 7. Les objets de négociation collective concernent avant tout les salaires et les temps de travail. Sur ce dernier

³ Les livres III et VI de la sécurité intérieure ont été modifiés par décret dès 2017 pour autoriser, sous condition de 200h de formation, l'équipement des agents de sécurité privée en armes à feu de catégorie B.

⁴ A l'exception de la filière « aéroportuaire » qui dépend de l'annexe 8 de la convention collective et se montre particulièrement structurée. La filière « surveillance » ne distingue que les agents qualifiés, confirmés et les chefs de poste.

⁵ Par exemple, pour les métiers de la surveillance, agent de sécurité cynophile (K 140), mobile (K 140), agent ou opérateur de filtrage (140 et 150).

⁶ Comme par exemple la non reconnaissance du SSIAP dans des postes pour lesquels elle n'est pas spécifiée.

point, l'intense production d'accords d'aménagement du temps de travail donne à voir un important mouvement d'étirement des temps productifs (Boislandon, Giraudet, et Monchatre 2023). Nombre d'accords de modulation instaurent ainsi un décompte des heures travaillées sur l'année, le semestre, quadrimestre, trimestre ou bimestre, permettant de neutraliser les heures supplémentaires. Ils instaurent plus largement une exigence de « disponibilité temporelle » (Bouffartigue et Bouteiller 2012), caractérisée par une imprévisibilité du temps de travail sans contreparties, et sont amenés à définir des catégories de temps de travail exclues des temps rémunérés⁷.

Cette élasticité des temps de travail est instaurée au nom de la nécessité de répondre aux attentes des clients tout en maîtrisant les coûts, dans un contexte de concurrence aiguë entre prestataires. Elle va de pair avec une politique de bas-salaires permettant aux employeurs de bénéficier, dans le sillage de la loi Fillon de 2008, d'exonérations de cotisations sociales. Dès lors, si les salaires avaient progressé au début des années 2000 sous l'effet des tensions sur le marché du travail, ils stagnent depuis les années 2010. Les trois premiers coefficients (K 120, 130 et 140⁸) de la grille de classification, qui rassemblent plus des trois quarts des agents du secteur⁹, sont ainsi passés en dessous du SMIC de 2018 à 2022, avant que le premier niveau (K 120) ne le rejoigne au 1^{er} janvier 2024¹⁰. Il en résulte une puissante problématique de cumul d'emplois chez des salariés pour qui la sécurité privée offre des emplois « refuges » à la suite de parcours exposés au risque de déclassement social ou professionnel (Péroumal 2007). Une telle course aux heures apparaît d'autant plus répandue que le travail fait l'objet de puissants mécanismes de déni.

L'assignation à rester debout...

Une illustration de ce déni de travail est résumée dans le mot d'ordre : « Debout-payé », tel que le formule l'écrivain Armand Gauz (2014), qui a été l'un des leurs. Cette injonction s'avère en réalité surtout adressée aux agents de phénotype noir assignés à la sécurité en magasin. De fait, les activités de surveillance, qui occupent 77% des agents¹¹ et concentrent les plus faibles niveaux de qualification, sont le théâtre d'une puissante division morale du travail articulée à une division ethnicisée des tâches. Le phénotype blanc, incluant les agents catégorisés comme « maghrébins », domine pour la surveillance des sites industriels, centrée sur les contrôles d'accès et la sécurité incendie, qui requiert la qualification SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes). On observe une relative mixité ethno- raciale

⁷ Il s'agit notamment des « temps de vigilance » lors de la relève, qui sont des temps imposés mais non payés (Boislandon, Giraudet et Monchatre, 2023).

⁸ Le coefficient 120 correspond à un agent de sécurité (ADS) qualifié, le K130 : ADS confirmé, ADS magasin, prévention des vols ou vidéo, le K140 : chef de poste ou SSIAP 1 (agent de sécurité incendie 1).

⁹ 77% des salariés relèvent des coefficients 120-130 ou 140. Source : GES, rapport de branche 2021.

¹⁰ Avec un taux horaire brut de 11,707 € pour un SMIC horaire de 11,65 € (chiffres 1^{er} janvier 2024).

¹¹ Hors activités de télésurveillance et de sécurité aéroportuaire. Notons que la surveillance inclut le filtrage des flux à l'entrée des événements culturels ou sportifs et mobilise de façon plus ponctuelle des « stadiers », qui sont généralement des agents de sécurité en poste et en quête de compléments de revenus.

dans le contrôle d'accès aux bâtiments administratifs ou le gardiennage des immeubles de grande hauteur (IGH). Mais une évidence partagée dans le secteur veut que seuls les « Noirs » sont affectés dans les magasins – même si les agents circulent largement entre ces activités, et ceci d'autant plus qu'ils possèdent le SSIAP.

Cette « ligne de couleur », qui atteste d'une gestion ethnique de la main-d'œuvre (Tripier 1990) (Jounin 2004), fait l'objet de justifications reposant sur des stéréotypes racialisés. Elle serait maintenue au nom des attentes des enseignes clientes - le phénotype noir incarnerait une figure de force et de dissuasion des vols – et d'une supposée morphologie qui prédisposerait les « Noirs » à supporter la posture debout des journées entières. Or contrairement aux sites industriels ou aux bâtiments de grande hauteur, où la surveillance impose des rondes périodiques et s'exerce depuis un poste fixe permettant de s'asseoir à l'abri des regards, l'activité en magasin s'effectue sous le regard continu de la clientèle et des employé·es. S'il est prévu que les agents aient accès à la salle de repos du personnel, il peut arriver qu'ils ne disposent d'aucune coulisse pour se retirer et faire leur pause. La sécurité privée en magasin représente donc le segment dans lequel sévit le plus l'injonction à rester debout pour être payé en vue d'assurer une présence visuelle, continue et dissuasive.

Ce que rester debout veut dire

Travailler debout-payé dans les magasins se réduit-il à faire acte de présence sans autre engagement de sa personne ? Cette activité permet-elle de rêver ou de vaquer à des occupations personnelles sur son téléphone portable, en attendant qu'un vol ou qu'un incident se produise ? Armand Gauz montre au contraire qu'elle ne se limite pas à rester immobile la tête ailleurs pour dissuader les fauteurs de trouble, des cleptomane aux terroristes. Il souligne que les « Debout-payés » occupent un poste d'observation particulièrement riche des comportements de consommation - compulsive, honteuse, ou décomplexée. Tout comme les concierges et « gardiens d'immeubles » (Gold 1952) qui, convaincus d'être infériorisés par les locataires, ont accès, par leur position, à des informations sensibles constituant des appuis pour tenir ces derniers en respect, les agents de sécurité sont en position d'observer l'envers du décor de la consommation marchande. Parce qu'ils ont potentiellement accès aux pratiques inavouables d'une partie de la clientèle dont ils estiment par ailleurs qu'elle les méprise, ils exercent un contrôle des comportements et des gestes qui leur permet d'égaliser les statuts voire d'inverser les rapports de pouvoir au sein de relations faites de méfiance réciproque.

Gauz nous met donc sur la piste du travail de l'attention des agents de sécurité, qui s'inscrit dans un décodage continu de leur environnement et s'effectue à plusieurs niveaux. Si leurs tâches sont prédéfinies par un cahier des charges, elles sont dominées par le flou et font l'objet d'une redéfinition permanente. Notre enquête en cours au sein de ce secteur, réalisée sur la base d'observations et d'entretiens, montre que les agents doivent composer avec la figure d'un client qui joue un rôle de « tierce partie », tout en s'avérant multiforme. De fait, l'activité s'effectue dans le « milieu ouvert » des magasins, boutiques, super ou

hypermarchés, ce qui implique d'agir sans entraver les flux et demande de synchroniser leurs rythmes de travail au gré de la fréquentation des lieux. Les agents doivent donc à la fois composer avec le comportement de la clientèle des magasins, les exigences du management de ces derniers et les consignes de leur employeur, ainsi que veiller à préserver leur propre personne de l'usure générée par la posture debout (Messing et al. 2004), afin de tenir dans la durée de la journée mais également de la carrière.

Prenons l'exemple de Yannick Dorsel, 44 ans, agent de sécurité depuis 1 an. Exilé en France depuis 6 ans sans avoir pu obtenir l'asile, son titre de séjour lui a permis d'occuper des emplois de plongeur et de financer sa formation d'agent de sécurité pour occuper son actuel poste d'« arrière caisse » dans un supermarché discount. Il exerce seul – personne ne le seconde derrière les caméras du magasin. Son rôle est d'empêcher les vols d'articles ainsi que la consommation de marchandises dans les rayons, ceci sans gêner la circulation de la clientèle, sachant qu'il n'a aucun pouvoir d'interpellation – il ne peut et ne doit qu'immobiliser les auteurs d'infractions en attendant l'arrivée de la hiérarchie du magasin et/ou de la police. L'enjeu est donc pour Yannick Dorsel d'incarner une présence dissuasive qui passe par l'évitement de toute forme d'agressivité ou de violence – ceci d'autant plus qu'il sait que sa petite taille joue en sa défaveur. Il déploie par conséquent un « travail d'organisation » (de Terssac 2003) de son activité de dissuasion, qui ne saurait se réduire à la réalisation des tâches explicitement prescrites. Il lui faut également gérer les imprévus et prendre en charge la dimension implicite des tâches à effectuer. Or dans une relation triangulaire, les tâches prescrites peuvent être contradictoires, l'imprévu peut être source d'incident, et l'implicite peut varier selon les interlocuteurs. Son travail d'organisation d'une présence dissuasive s'exerce ainsi au carrefour d'un ensemble de contradictions et d'aléas.

La présence comme travail

La dissuasion commence par la circulation. Ses rondes dans le magasin visent à manifester sa présence et à prévenir le déballage voire la consommation de marchandises en rayon. Mais à quelle fréquence faut-il les réaliser ? Les consignes sont ici multiples et contradictoires. Pour le responsable de magasin, les rondes doivent être régulières et effectuées toutes les heures. Pour son chef de secteur, qui représente son employeur, il suffit de n'en faire que deux, une en début et une en fin de service. Yannick Dorsel ignore ce que prévoit le cahier des charges associé au contrat de prestation. Alors que faire ? Sachant que circuler, c'est aussi laisser une trace de sa circulation, en l'indiquant sur le cahier où sont notées les prise et fin de service... Dès lors, Yannick Dorsel ajuste son nombre de rondes à la fréquentation du magasin et à la présence du directeur de ce dernier. Il estime en faire toutes les deux heures mais sans les consigner en totalité. Pour lui, l'enjeu est non seulement d'économiser ses pas et sa personne, mais également de ne pas se placer en porte-à-faux vis-à-vis de son supérieur et d'éviter de faire apparaître de trop grands écarts de prestation pour ne pas décrédibiliser son employeur.

La dissuasion passe ensuite par le contrôle. Mais comment procéder ? Faut-il faire un contrôle exhaustif, sans discriminer la clientèle, ou procéder à des contrôles plus sélectifs ? La pratique

de Yannick Dorsel a ici évolué au fil du temps. Au début, il considérait qu'il lui fallait contrôler le maximum de personnes pour *montrer* qu'il travaille. Mal à l'aise avec la posture d'immobilité attendue de lui en « arrière caisse », il cherchait à visibiliser son activité de contrôle. Mais tout comme il a appris à économiser ses mouvements en modulant ses rondes, il module désormais ses pratiques de contrôle car ces opérations sont potentiellement source de tensions. Il estime désormais que le contrôle le plus sûr et le plus économique est le ciblage des vols maquillés en oublis, aisément repérables après vérification du ticket de caisse. Ainsi de cette cliente qui avait entamé une conversation avec la caissière, laquelle passait ses articles sans vérifier ceux qui étaient amoncelés sous sa poussette. Le contrôle du ticket de caisse a permis à la cliente de « se souvenir » de son oubli, en l'occurrence des nappes qui, une fois passées en caisse, représentaient un montant de 111€. Les articles peuvent également être dérobés par l'entremise des enfants, innocemment absorbés à consommer du chocolat pris en rayon ou sorti du caddy, que leurs parents présentent comme un vol involontaire qui leur aurait échappé. Ces contrôles réduisent d'autant plus les risques de tension qu'ils permettent aux clients de « sauver la face » en requalifiant leur délit de distraction.

Mais les relations peuvent s'envenimer lorsqu'il n'est plus possible de sauver les apparences : l'antivol a « bipé » ou le ticket de caisse témoigne d'achats non déclarés sans qu'aucun alibi ne permette de sauver la situation. Les agents s'exposent alors au refus, à l'esclandre, voire aux menaces de représailles... Yannick Dorsel a ainsi été menacé de se « voir régler [son] compte après », à l'extérieur du magasin, par des clients après que le bip se soit déclenché à leur passage sous les portiques antivols. Les clients peuvent également refuser de se faire contrôler – au risque d'un litige entraînant l'intervention du responsable de magasin – ou encore jouer la provocation – comme ce client ayant ostensiblement mis dans sa poche un objet pris en rayon et qui, arrivé en caisse, le dépose sur le tapis en apostrophant Yannick Dorsel pour lui signifier qu'il maîtrise le jeu. Dès lors, jusqu'où s'exposer sans se mettre en danger ?

Là encore, Yannick Dorsel reçoit des conseils contradictoires. Si son responsable de magasin apprécie la démultiplication de contrôles qu'il aimerait systématiques, sa hiérarchie lui conseille au contraire de les limiter au strict minimum, pour réduire les risques d'agression. Il reçoit également la visite de pairs, agents de sécurité comme lui, qui lui distillent des informations sur des emplois à pourvoir tout en lui dispensant leurs « conseils de pro » au risque de le déstabiliser. Eux aussi l'incitent à fermer les yeux, comme au temps de la crise sanitaire où ils l'incitaient à ne pas contrôler le port du masque par les clients : « tu fais comme si tu ne les vois pas ». Mais jusqu'où ne pas voir quand le risque est de voir augmenter un taux de « démarque inconnue » imputable à un déficit de surveillance ?

Les agents de sécurité font en effet l'objet d'une évaluation mensuelle par les responsables de magasin et Yannick Dorsel sait qu'il est apprécié : « Moi j'ai 18, quand je suis là, il y a moins de vols ». Sa méthode de dissuasion repose sur le développement d'une « connaissance

indiciaire » (Denis et Pontille 2022). Il observe les petits détails qui heurtent son regard. Sa connaissance indiciaire est le fruit d'un apprentissage qui l'amène à renoncer à cibler la clientèle suspecte en fonction d'un faciès de « jeunes des quartiers » ou d'« ados ». L'expérience lui a montré qu'elle peut tout aussi bien avoir le visage innocent de parents avec enfants ou de personnes âgées. Cette connaissance empirique relève de la mobilisation d'une attention à la fois distribuée entre différents foyers (l'observation des mouvements et circulations des clients) mais également focalisée sur les comportements lors des passages en caisse et du contrôle. Elle l'a amené à développer une conscience périphérique aigüe qui le transforme en guetteur des comportements suspects, attitudes, gestes ou mouvements du regard. Sa pratique de contrôle des sacs après vérification des tickets de caisse s'en est trouvée transformée. Il regarde désormais moins le sac que « le comportement de la personne quand elle ouvre le sac », ce qui lui permet de découvrir lorsque « la personne cache quelque chose ». Il sait également que sa méthode n'est pas infaillible. Elle ne l'empêche pas de se faire abuser lors de contrôles donnant lieu à des interactions sans trouble, mais lui procure la satisfaction de détecter des « vols parfaits » dignes d'admiration.

Cet exemple n'est qu'une des manifestations de l'intense activité que déploient les agents de sécurité privée pour assurer leurs missions. Yannick Dorsel travaille en mobilisant une posture d'enquête d'autant plus efficace qu'elle se nourrit de toutes les ressources dont il dispose, et notamment la formation en criminologie qu'il a suivie en Guinée avant son exil en France. Sa pratique témoigne d'un « style de surveillance » fondé sur la mise en œuvre d'une attention distribuée permettant des interventions ciblées à partir du repérage des situations de troubles. Mais notre enquête montre, plus largement, une pluralité de « styles », qui reposent sur un rapport opératoire au milieu et une production normative incluant un souci d'économie des corps au travail. Ces styles s'avèrent polarisés entre d'un côté, l'application de scripts standards et fermés sur l'environnement – comme une surveillance fixe, réduisant les mobilités – et, de l'autre, une participation élargie au travail des employés de magasin, qui fait de la surveillance une activité intégrée à la gestion du libre-service. Dans ce dernier cas, les agents sont amenés à réaliser des rondes productives, incluant le ramassage des caddies, voire des interventions qui excèdent leurs fonctions de surveillance - comme le dépannage des caisses automatiques. L'activité dans la sécurité privée en magasin fait ainsi l'objet d'une pluralité de régimes d'engagement, qui empruntent à la fois au répertoire de la relation de service et à celui de la mise en ordre des situations. On ne s'étonnera donc pas des revers juridiques essuyés par une enseigne de distribution qui a maintenu ses magasins dotés de caisses automatiques ouverts le dimanche sans personnel propre. Ce faisant, elle s'est exposée à rendre visibles les compétences plurielles d'agents de sécurité dont, comme tant d'autres enseignes, elle bénéficie en grande partie à titre gratuit.

Monchatre Sylvie, 2024, « "Debout payé ?" Le travail invisible des agents de sécurité privée », *Droit ouvrier* n°908, p. 125-130.

Bibliographie

- Boislandon, Philippe, Carole Giraudet, et Sylvie Monchatre. 2023. « Démesure conventionnelle du temps de travail dans le secteur de la sécurité privée ». *Revue de Droit du Travail*, n° 3 (mars), 175-82.
- Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: PUF. <https://www.decitre.fr/livres/temps-de-travail-et-temps-de-vie-9782130608530.html>.
- Denis, Jérôme, et David Pontille. 2022. *Le soin des choses. Politiques de la maintenance*. La Découverte. https://www.editions-ladecouverte.fr/le_soin_des_choses-9782348064838.
- Gold, Raymond. 1952. « Janitors versus tenants : a status-income dilemma ». *American Journal of Sociology* 57 (5): 486-93.
- Jounin, Nicolas. 2004. « L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail ». *Revue européenne des migrations internationales* 20 (3): 103-26. <https://doi.org/10.4000/remi.2025>.
- Messing, Karen, Maude Randoïn, France Tissot, Geneviève Rail, et Sylvie Fortin. 2004. « La souffrance inutile : la posture debout statique dans les emplois de service ». *Travail, genre et sociétés* 12 (2): 77-104. <https://doi.org/10.3917/tgs.012.0077>.
- Péroumal, Frédéric. 2007. « L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée. « Note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance » ». *Interrogations*, n° 4. <https://www.revue-interrogations.org/L-insecurite-sociale-et>.
- Sarfati, François, et Gabrielle Schütz. 2022. « Petits arrangements avec le droit. De la relation salariale dans l'emploi intermédié ». *Droit et société* 110 (1): 189-207. <https://doi.org/10.3917/drs1.110.0189>.
- Schütz, Gabrielle. 2014. « Tirer son épingle du jeu dans une relation d'emploi triangulaire. Le cas des hôtesse d'accueil prestataires ». *Revue française de sociologie* 55 (1): 73-100. <https://doi.org/10.3917/rfs.551.0073>.
- Terssac, Gilbert de. 2003. « Travail d'organisation et travail de régulation ». In *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, 121-34. Recherches. Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.terss.2003.01.0121>.
- Tripier, Maryse. 1990. *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*. Paris, France: L'Harmattan : CIEMI.